

AMBIENTE DI LAVORO SICURO

Linee guida in materia di discriminazione e molestie per richiedenti e istituzioni partner

MARZO 2023

1 Obiettivi, finalità e gruppi target delle presenti linee guida

- a. Con le presenti linee guida la Fondazione svizzera per la cultura Pro Helvetia definisce l'ambito di gestione dei casi di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali che riguardano stakeholder esterni della Fondazione, come richiedenti e istituzioni partner, in Svizzera e all'estero, che beneficiano del sostegno diretto. Le presenti linee guida si applicano anche a tutte le forme digitali di lesione della personalità, discriminazione nonché molestie psicologiche e sessuali.
- b. Le linee guida illustrano le condizioni di promozione fondamentali di Pro Helvetia contestualmente alla lesione della personalità, alla discriminazione e alle molestie psicologiche e sessuali. Esse descrivono inoltre le sanzioni che la Fondazione può applicare in caso di inosservanza.
- c. Le linee guida si applicano a tutti gli operatori culturali e tutte le istituzioni che beneficiano dell'attività di promozione di Pro Helvetia e che non hanno alcun rapporto di lavoro con la Fondazione.
- d. Sulla scorta delle basi giuridiche vigenti della Fondazione, le linee guida contengono definizioni vincolanti circa lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali, nonché procedure vincolanti che saranno adottate in caso di segnalazione.

2 Dichiarazione di principio

- a. La Costituzione federale della Confederazione Svizzera protegge la dignità umana (art. 7 Cost.). Quale organizzazione finanziata con risorse pubbliche, Pro Helvetia si impegna a creare le rispettive condizioni quadro atte a garantire la protezione della dignità umana.
- b. Pro Helvetia condanna tutte le forme di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali nell'ambiente di lavoro e si aspetta che anche richiedenti e istituzioni partner facciano altrettanto. La Fondazione tiene fede alla propria responsabilità istituzionale mediante la definizione di regole, procedure e misure chiare per i casi di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali.
- c. A tal fine Pro Helvetia si attiene al principio della presunzione d'innocenza, conformemente al Codice di diritto processuale penale svizzero (art. 10 CPP).
- d. In caso di mancata osservanza delle presenti linee guida da parte di richiedenti o istituzioni partner, Pro Helvetia è autorizzata a trarre le dovute conseguenze per quanto concerne il sostegno, i rapporti di collaborazione e il versamento di contributi finanziari.

3 Definizioni dei termini

3.1 Lesione della personalità

- a. La lesione della personalità si configura per ogni illecita violazione di un diritto della personalità, che tutela in particolare l'integrità fisica e psichica, il prestigio sociale, la buona reputazione nonché il rispetto della sfera privata.
- b. Tra le lesioni dei diritti della personalità riconosciute dalla legge e dalla giurisprudenza, figurano la discriminazione, le molestie psicologiche e sessuali nonché il mobbing.

3.2 Discriminazione

- a. In materia di uguaglianza giuridica, la Costituzione federale della Confederazione Svizzera stabilisce il divieto di discriminazione (art. 8 Cost.): «Nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche.»
- b. Discriminare vuol dire fare un'esternazione o compiere un'azione rivolta a soggetti appartenenti a determinati gruppi sociali o culturali nell'intento di screditarli o discriminarli. Il principio della parità di trattamento è violato quando una persona subisce un trattamento degradante ed emarginante esclusivamente a causa della sua appartenenza a un determinato gruppo.
- c. Sussiste discriminazione diretta quando una disparità di trattamento discriminatoria è esplicitamente collegata a una delle caratteristiche summenzionate. Sussiste discriminazione indiretta quando una regolamentazione o misura di per sé neutrale esercita un'azione penalizzante su persone con determinate caratteristiche (sesso, origine, etnia, disabilità ecc.).
- d. Sono esempi di comportamenti o azioni che costituiscono discriminazione:
 - disparità salariale o disparità di trattamento nell'ambito di accordi contrattuali in ragione del sesso, dell'origine, dell'etnia ecc.;
 - il trattamento scorretto delle donne a causa della gravidanza o della maternità ecc.

3.3 Molestie psicologiche (mobbing)

- a. Per molestie psicologiche (mobbing) si intende qualsiasi comportamento negativo od ostile da parte di una o più persone, rivolto in maniera diretta o indiretta verso una terza persona. Si tratta di un comportamento osservabile ripetutamente e sistematicamente per un periodo di tempo prolungato e finalizzato ad attaccare o umiliare una persona, a isolarla o escluderla e ad allontanarla progressivamente dal suo ambiente di lavoro.
- b. Sono esempi di comportamenti o azioni che costituiscono molestie psicologiche (mobbing):
 - esternazioni razziste o aggressioni a causa del colore della pelle, dell'origine o della religione;
 - aggressioni verbali o non verbali omofobe e transfobiche.

3.4 Molestie sessuali

- a. Per molestie sessuali si intendono tutti quei comportamenti indesiderati di natura sessuale od ogni altro comportamento basato sull'appartenenza all'uno o all'altro sesso che violi la dignità del personale sul posto di lavoro, in particolare le minacce, le promesse di agevolazioni, la costrizione o la coercizione di qualsiasi tipo finalizzate a ottenere favori sessuali.
- b. Sono esempi di comportamenti o azioni che costituiscono molestie sessuali:
 - molestie fisiche, come contatto fisico indesiderato, compresi contatti inopportuni, violenza fisica e aggressioni sessuali;
 - intimidazioni legate al lavoro o ricompense finalizzate a ottenere favori sessuali;
 - molestie verbali, come commenti ambigui, allusioni e battute, tentativi di approcci sessuali o inviti indesiderati oppure messaggi con allusioni o contenuti di natura sessuale;
 - illustrazione di materiale inequivocabilmente o allusivamente sessuale.

4 Condizioni di promozione di Pro Helvetia

4.1 Principi generali

- a. Da tutti i soggetti sostenuti – persone, gruppi di persone, istituzioni od organizzazioni – Pro Helvetia si aspetta che, nell'ambito della rispettiva attività professionale correlata alla promozione di Pro Helvetia, rispettino sempre la dignità umana e i diritti umani di terzi.

- b. Il rispetto delle presenti linee guida rappresenta la condizione per l'ottenimento e l'utilizzo dei mezzi di promozione.
- c. Nell'ambito della procedura di richiesta, tutte le persone e le organizzazioni richiedenti vengono messe a conoscenza delle linee guida e, con l'apposizione obbligatoria di una crocetta, confermano di averne preso visione e di rispettarle.

4.2 Istituzioni e organizzazioni

- a. Da tutte le istituzioni e le organizzazioni sostenute, Pro Helvetia si aspetta che esse tengano sempre fede al proprio dovere di assistenza in qualità di datore di lavoro, in particolare per quanto concerne la protezione dalla lesione della personalità, dalla discriminazione nonché dalle molestie psicologiche e sessuali.
- b. Nell'ambito della procedura di richiesta, Pro Helvetia chiede a istituzioni e organizzazioni (come ad es. collettivi) da essa sostenute con contratti annuali o pluriennali le seguenti informazioni, che devono essere accessibili a tutto il personale:
 - indicazione della/e persona/e di fiducia interna/e per tutti i casi di lesione della personalità, discriminazione nonché molestie psicologiche e sessuali;
 - indicazione di un organo di mediazione esterno;
 - linee guida per la sensibilizzazione e l'impedimento della lesione della personalità, della discriminazione nonché delle molestie psicologiche e sessuali;
 - descrizione della procedura da seguire nel caso concreto.

Se alla stipulazione del contratto queste informazioni non sono disponibili, si applica un termine di tre mesi per trasmettere le informazioni mancanti. In caso di mancato adempimento, Pro Helvetia è autorizzata a sciogliere il contratto.

5 Procedura in caso di inosservanza delle condizioni di promozione di Pro Helvetia

5.1 Principi generali

- a. Pro Helvetia si impegna affinché i progetti da essa condotti e sostenuti possano essere realizzati in un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.
- b. È possibile segnalare a Pro Helvetia i casi nei quali non sono rispettate le condizioni di promozione di cui ai punti 4.1 e 4.2.
- c. Non rientrano nella sfera di competenze della Fondazione la conduzione di indagini penali o l'azione penale contro le persone.

5.2 Segnalazione di un caso di discriminazione e molestie

I casi di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali, di cui all'art. 3, che si verificano nell'ambito di un progetto sostenuto da Helvetia o di un accordo contrattuale in corso, possono essere segnalati alla Fondazione. L'indirizzo e-mail per effettuare la segnalazione è: reportacase@prohelvetia.ch.

Le segnalazioni vengono trasmesse direttamente a un organismo interno (cfr. 5.4 c). Si garantisce la massima riservatezza.

5.3 Esame dei casi segnalati

- a. In linea di principio, Pro Helvetia interviene per le segnalazioni di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali esclusivamente se il caso si è verificato durante un contratto o un accordo di finanziamento in corso con la Fondazione e nell'ambito del contesto professionale.

- b. I casi segnalati vengono gestiti insieme alle eventuali istituzioni coinvolte nel progetto promosso o agli uffici di promozione. Di norma la responsabilità per il seguito della procedura viene assunta dalla parte che risulta maggiormente coinvolta nel progetto a livello organizzativo o finanziario.

5.4 Gestione dei casi segnalati

- a. Le segnalazioni effettuate a Pro Helvetia sul mancato rispetto delle condizioni di promozione a causa di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali vengono gestite da un organismo interno con la massima riservatezza. Spetta a tale organismo proporre i passaggi successivi. Ogni eventuale azione deve tuttavia avvenire d'intesa con la persona che ha segnalato il caso.
- b. Pro Helvetia garantisce che la persona che segnala un caso non venga in alcun modo penalizzata per quanto concerne il sostegno e la promozione.
- c. L'organismo interno è composto da tre rappresentanti dei settori Direzione, Risorse umane e Pari opportunità. Ove necessario, si possono coinvolgere ulteriori persone di altri settori specializzati.
- d. La Fondazione può avvalersi all'occorrenza di una consulenza esterna sulla procedura successiva o per effettuare un esame indipendente.
- e. Qualora sia in atto un procedimento giudiziario, Pro Helvetia ne tiene debito conto nell'ambito della valutazione del caso e della decisione circa possibili conseguenze.
- f. La gestione di un caso da parte di Pro Helvetia deve concludersi entro un periodo di tre mesi.

6 Misure correlate alla promozione

- a. Durante il periodo di esame della segnalazione pervenuta, Pro Helvetia ha la facoltà di adottare le seguenti misure contro le persone o le organizzazioni accusate di condotta discriminatoria o molesta:
 - le richieste nuove o in sospeso non vengono accettate o elaborate;
 - i colloqui e le trattative per progetti futuri sono sospesi fino alla conclusione della procedura;
 - in caso di richieste valutate positivamente prima del ricevimento della segnalazione e relative a un'organizzazione o una persona interessata da una segnalazione, Pro Helvetia provvede al pagamento delle spese sopravvenute per il progetto fino a quel momento. Tutti i pagamenti successivi, dal ricevimento della segnalazione e fino alla chiusura del caso, sono sospesi.
- b. Contro le organizzazioni che beneficiano dell'attività di promozione e che non adempiono il proprio dovere di assistenza in qualità di datore di lavoro in materia di lesione della personalità, discriminazione e molestie psicologiche e sessuali, Pro Helvetia può adottare le seguenti misure:
 - revoca parziale o totale del finanziamento in corso per un progetto;
 - richiesta di informazioni più dettagliate sulle misure adottate per risolvere le attuali irregolarità;
 - Pro Helvetia si riserva il diritto di ignorare eventuali nuove richieste fino a nuova comunicazione;
 - se le misure adottate saranno ritenute adeguate ed efficaci, Pro Helvetia ripristinerà il rapporto di promozione.